



**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILLS, ABILITY* DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program S1 Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

GORGOR PASARIBU

NIM. 11970125363



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKABARU

1443 H / 2021 M

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Multan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : GORGOR PASARIBU
NIM : 11970125363
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : DELAPAN (VIII)
JUDUL : PENGARUH *KNOWLADGE MANAGEMENT, SKILLS, ABILITY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI,

KETUA PRODI

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : GORGOR PASARIBU
 NIM : 11970125363
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : DELAPAN (VIII)
 JUDUL : PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILLS, ABILITY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
 KETUA PENGUJI

QOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
 NIP. 197507042007102001

MENGETAHUI,

PENGUJI I

Dr. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
 NIP. 197609102009012003

PENGUJI II

DESVI EMTI, M.Si
 NIP. 196231121989032040

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SKILLS*, *ABILITY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA BETONMANDIRI PEKANBARU

GORGOR PASARIBU

11970125363

Peningkatan kinerja karyawan merupakan paling utama didalam setiap perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan segala kegiatan produksi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mitra Beton mandiri Pekanbaru baik secara parsial dan simultan. populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 55 orang karyawan. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode sensus dengan menggunakan program SPSS V.2. Hasil menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* Dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,630 atau 63%, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* Dan Motivasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 63% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* Dan Motivasi



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILLS, ABILITY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk kedua orang tua ibunda Hj. Robiani Hasibuan dan ayahanda Syayum Birro Pasaribu yang telah membesarkan, menjaga, mendidik dan selalu mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta abang dan kakak tercinta yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, MM selalu Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Qomariah L, S.E., M.si. selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal Akademis sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.
8. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam urusan surat menyurat.
9. Terimakasih kepada PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada teman saya Budi setiawan dan Dewi Mulia, Teman-teman Manajemen' 2017, kelas MSDM' A, terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Penulis

GORGOR PASARIBU
NIM. 11970125363

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.3 Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>)	15
2.3.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan <i>Knowledge Management</i>	15
2.3.2 Elemen <i>Knowledge Management</i>	18
2.3.3 Indikator Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>)	19
2.4 Keterampilan (<i>Skills</i>).....	19
2.4.1 Pengertian <i>Skills</i>	19
2.4.2 Indikator Keterampilan (<i>Skills</i>).....	23
2.5 Kemampuan (<i>Ability</i>)	24
2.5.1 Pengertian <i>Ability</i>	24

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2	Indikator Kemampuan (<i>Ability</i>).....	24
2.6	Motivasi	27
2.6.1	Pengertian Motivasi	27
2.6.2	Tujuan Motivasi.....	27
2.6.3	Faktor Motivasi	28
2.6.4	Teori-teori Motivasi.....	29
2.6.5	Indikator Motivasi	33
2.7	Pandangan Islam.....	34
2.7.1	Pandangan Islam Tentang <i>Knowledge Management</i>	34
2.7.2	Pandangan Islam Tentang <i>Skills</i>	35
2.7.3	Pandangan Islam Tentang <i>Ability</i>	36
2.7.4	Pandangan Islam Tentang Motivasi	37
2.8	Penelitian Terdahulu.....	39
2.9	Kerangka Pemikiran	43
2.10	Konsep Operasional Variabel Penelitian	44
2.11	Pengaruh Antar Variabel	46
2.12	Hipotesis	47
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	50
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu	50
3.2	Jenis dan Sumber Data	50
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	51
3.4	Teknik Pengumpulan Data	52
3.5	Analisis Data	52
3.6	Uji Kualitas Data	53
3.6.1	Uji Validitas Data	53
3.6.2	Uji Reliabilitas	54
3.7	Uji Asumsi Klasik	54
3.7.1	Uji Normalitas	54
3.7.2	Uji Multikolinieritas	55
3.7.3	Uji Heterokedastisitas.....	55
3.7.4	Uji Autokorelasi	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	56
3.9 Uji Hipotesis	57
3.9.1 Uji Parsial (Uji T)	57
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	58
3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R ²)	59
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	60
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.2 Misi, Visi dan Motto Perusahaan	62
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
5.1 Karakteristik Responden.....	72
5.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	72
5.1.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	73
5.1.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir.....	73
5.1.4 Karakteristik Responden Jabatan.....	74
5.1.5 Karakteristik Responden Lama Bekerja	75
5.2 Analisis Deskriptif Responden	75
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Management</i> (X ₁)	76
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Skills</i> (X ₂).....	77
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Ability</i> (X ₃)	79
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X ₄)	80
5.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	82
5.3 Uji Kualita Instrument	83
5.3.1 Uji Validitas.....	83
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	85
5.4 Uji Asumsi Klasik	86
5.4.1 Uji Normalitas	86
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	87
5.4.3 Uji Heteroskedasitas	89
5.4.4 Uji Autokorelasi	90

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5 Analisis Regresi Linear Berganda	90
5.6 Uji Hipotesis	92
5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T)	92
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	94
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	96
5.7 Pembahasan	98
5.7.1 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru	98
5.7.2 Pengaruh <i>Skills</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru	98
5.7.3 Pengaruh <i>Ability</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru	99
5.7.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru	100
5.7.5 Pengaruh variabel Independen (<i>Knowledge Management, Skills, Ability</i> , dan Motivasi) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru	100
BAB VI PENUTUP	102
6.1 Kesimpulan	102
6.2 Saran	1023

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Bidang pekerjaan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ..	4
Tabel 1.2	Deskripsi Pekerjaan dan Skill Karyawan bagian Produksi	5
Tabel 1.3	Target dan Realisasi Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru tahun 2018-2020.....	4
Tabel 2.1	Beberapa Penelitian Terdahulu yang menjadi Rujukan dalam Penelitian ini.....	39
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.1	Intresprestasi perhitungan Korelasi	59
Tabel 5.1	Responden berdasarkan Umur	72
Tabel 5.2	Responden berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 5.3	Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 5.4	Responden berdasarkan Jabatan.....	74
Tabel 5.5	Responden berdasarkan Lama bBekerja	75
Tabel 5.6	Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowlede Management</i> (X_1)	76
Tabel 5.7	Analisis Deskriptif Variabel <i>Skills</i> (X_2)	77
Tabel 5.8	Analisis Deskriptif Variabel <i>Ability</i> (X_3)	79
Tabel 5.9	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_4).....	80
Tabel 5.10	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	82
Tabel 5.11	Hasil Uji Validitas.....	84
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 5.13	Hasil Uji Normalitas.....	87
Tabel 5.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 5.15	Hasil Uji Autokorelasi.....	90
Tabel 5.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	91
Tabel 5.17	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T).....	93
Tabel 5.18	Hasil Uji Secara Simultam (Uji F)	96
Tabel 5.19	Interprestasi Perhitungan Korelasi	97
Tabel 5.20	Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	63
Gambar 5.1 Diagram Pie Variabel <i>Knowledge Management</i>	77
Gambar 5.2 Diagram Pie Variabel <i>Skills</i>	78
Gambar 5.3 Diagram Pie Variabel <i>Ability</i>	80
Gambar 5.4 Diagram Pie Variabel Motivasi	81
Gambar 5.5 Diagram Pie Variabel Kinerja Karyawan	83
Gambar 5.6 Uji Heteroskedastisitas	89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan saat ini perusahaan banyak menghadapi tantangan yang semakin berat dan kompetitif. Dalam menghadapi kondisi tersebut, dunia bisnis sekarang dituntut untuk dapat menciptakan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi dalam pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi kerja dalam lingkungan serta manajemen yang memadai untuk memaksimalkan pegawai atau karyawan agar dapat berprestasi tinggi. Hal ini tidak lepas dari sumberdaya manusia sebagai faktor utama, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari pelaksanaan seluruh kegiatan dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya - sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor penting pada abad 21 ini mencapai keefektif manajemen karir manajerial dalam mengidentifikasi dan mentransfer pengetahuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kegiatan perusahaan dengan menyelesaikannya tepat waktu serta memiliki karyawan yang kreatif dan inovatif membawa perusahaan berkinerja unggul. Keseimbangan antara teknologi dan Sumber Daya Manusia yang berkompetensi untuk menjalankannya, sehingga dapat dibayangkan jika suatu perusahaan yang memiliki peralatan dan teknologi serba canggih, namun kompetensi Sumber Daya Manusia tidak memadai dan tidak mampu maka dapat dipastikan akan berakibat fatal. Berbeda dengan peran Sumber Daya Manusia masa lalu yang kurang aktif dan terkesan pasif, maka peran Sumber Daya Manusia masa kini harus proaktif serta harus memiliki kepercayaan dari perusahaan sehingga perasaan dan perilaku dari Sumber Daya Manusia yang baik membuat sikap kerja dalam perusahaan akan menjadi lebih nyaman dalam menjalankan proses organisasi sesuai dengan *Standar Operating Procedure* (SOP).

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berdasarkan *skills* (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik. Hal ini pengelolaan keterampilan (keahlian) karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik itu tanggung jawab dari seorang manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adapun fungsi dari pentingnya pengelolaan skill manajer Sumber Daya Manusia. Menurut **Bangun (2012)** adalah (1) perubahan teknologi (2) spesialisasi pekerjaan (3) Tuntutan srikat pekerja (4) Kemampuan karyawan yang ada sekarang (5) Tersedianya calon karyawan yang ada (6) Kesenjangan pengetahuan dan kemampuan antar karyawan, dan (7) Kebutuhan kebutuhan psikologis dan sosial dari pekerjaan.

Kemampuan (*ability*) Menurut **John dkk (2007)** kemampuan adalah bakat seseorang dalam melakukan tugas mental dan fisik. **Robbins (2008)** mendefinisikan bahwa kapasitas seseorang individu dilihat dalam melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut **Handoko (2014)** kemampuan merupakan faktor dalam penentuan keberhasilan departement personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik diberikan oleh pimpinan, seorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru bergerak dibidang konstruksi bahan bangunan yang merupakan perusahaan industri yang menyediakan layanan dan kualitas terbaik bagi klien khusus siap produk beton Mix, bertempat di Jln. Melur Komp, villa Panam Blok A No. 15-16 Sidomuliyo Barat, Pekanbaru dan Batching Plant Pekanbaru beralamat di Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang KM. 19 Rimbo Panjang, Kampar. PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru memperkerjakan 73 orang karyawan dimana pada bidang perkantoran 18 orang dan bidang lapangan 55 orang, yang mayoritas karyawan tersebut berasal dari Sumatera Barat dan bertempat tinggal Pekanbaru. Dalam pelaksanaan produksinya, produktivitas karyawan yang baik sangat penting peranannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya perusahaan lain, perusahaan ini pun tidak terlepas dari masalah produktivitas karyawan.

Adapun uraiannya dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan dan Tingkat Pendidikan berdasarkan Bidang Pekerjaan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Tingkat pendidikan
1	Perkantoran	18 orang	Minimal D3
2	Lapangan bagian produksi	55 orang	Minimal D3, SMP, SMA, SMK

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru (2020)

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru berjumlah 73 orang yang tingkat pendidikan beragam dari S1, D3 sampai smp, sma dan smk dari keseluruhan karyawan ini mempunyai bidang dan job description nya dan setiap bidang karyawan harus mempunyai skill tertentu dalam pekerjaannya yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Deskripsi Pekerjaan dan Skill Karyawan Bagian Produksi

Bagian/pekerjaan	Job deskripsi	Skill
Kepala bagian produksi	Mengatur dan mengkoordinasi segala hal yang ada dalam bidang produksi	<ol style="list-style-type: none"> Memahami bekerja dengan standar K3 dalam bekerja Keahlian bekerja dibawah tekanan Keahlian di dalam kedisiplinan Keahlian komunikasi yang baik Mempunyai latar belakang pendidikan minimal D3
Pelaksana administrasi dan distribusi	Menentukan jalur distribusi hasil produksi pabrikasi sampai ke konsumen dan Memeriksa data administrasi hasil produksi pabrik.	<ol style="list-style-type: none"> Memahami fungsi microsoft office Kemampuan komunikasi yang baik Kemampuan menulis Manajemen waktu yang baik Memperhatikan detail dan ketelitian
Kepala seksi operasional pabrik	Mengawasi segala proses pelaksanaan produksi	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki jiwa kepemimpinan Dapat diandalkan dalam penyelesaian masalah Komunikasi yang baik Dapat menjalin kerjasama dengan tim
Pelaksana Sopir dan Operator	Mengantar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan barang <i>material</i> ke konsume dan Mengoperasikan <i>Wheel Loader</i> untuk pemindahan <i>material</i> dan atau pengisian <i>material</i> ke <i>truck</i> .	<p>Sopir</p> <ol style="list-style-type: none"> Keamanan dalam mengemudi Operator Mengembangkan ide-ide baru yang bersifat inovatif, kreatif Kemampuan menganalisis masalah Komunikasi interpersonal dengan teman kolega
Pelaksanaan pemeliharaan	Mereparasi peralatan produksi.	<ol style="list-style-type: none"> Mempunyai tanggung jawab dalam pemeliharaan Ketelitian dalam pemeliharaan
Kepala Seksi Labor	Mengontrol kesiapan kerja alat-alat RMC (<i>batching plant</i>) untuk dioperasikan.	<ol style="list-style-type: none"> Mampu mengaplikasikan prinsip matematika dan sains dalam menyelesaikan pekerjaan Memiliki kemampuan dalam menghadapi permintaan perusahaan
Pelaksana Labor	Bekerja sama/ berkoordinasi dengan petugas-petugas <i>wheel loader</i> dalam melaksanakan proses produksi.	<ol style="list-style-type: none"> Mampu persentasi berbicara dan menulis

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru (2020)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru adalah perusahaan yang memproduksi beton dan menghasilkan produk sebagai berikut : *Ready Mix Concrete, Precast/Prestressed Concrete, Square Piles, Spun Piles, Mini Piles* (Sq. 20 x 20 Triangular 28 x 28 & 32 x 32), *Sheet Piles* (Flat & Corrugated), *Girders* (I & U), *Voided Slabs, Half Slab, Box Culvert, Kanstin, Paving Block, Splite* (Batu Pecah), Semen Curah, Pasir, Dan produk lainnya sesuai dengan permintaan konsumensehingga perusahaan memiliki VISI yaitu Menjadi suatu perusahaan penyedia beton berkualitas yang paling dipilih oleh perusahaan konstruksi, selalu berkembang dengan sehat, stabil dan mantap sesuai perkembangan zaman dalam hal meningkatkan nilai perusahaan. Maka karyawan harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan produk-produk yang berkualitas dan mampu mengetahui bahan-bahan yang digunakan sesuai *Standar Operating Procedure* (SOP). Dan karyawan harus diberi motivasi dalam memproduksi baik motivasi internal maupun eksternal.

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan karyawan bagian HRD kak Imelda Safitri bahwasanya Manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yaitu pengetahuan yang telah didapatkan dari pelatihan seperti pembelajaran organisasi, pembelajaran mengenai alat-alat dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan. Pelatihan yang di lakukan pada karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yaitu yang pertama In-Service Training yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan pelatihan ini sangat dan dibutuhkan karena adanya perkembangan teknologi dan perdagangan yang begitu pesat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yang kedua pelatihan (Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dengan aman, tanpa menimbulkan resiko bagi kesehatan.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru tahun 2016 - 2020

Tahun	Jumlah Target Produksi (M ³)	Jumlah Realisasi Produksi Ready Mix Concreat (M ³)
2016	42.400,5	40.250,2
2017	42.350,2	39.230,9
2018	45.230,5	32.904,5
2019	48.250,6	46.289,8
2020	48.980,5	44.784,2

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru (2020)

Dapat dilihat Tabel 1.3 bahwa jumlah target produksi karyawan dari tahun ketahun terus meningkat, namun jumlah realisasi produksinya tidak sesuai dengan jumlah target prouksinya, dan juga tingkat pencapain produksi pada tahun 2020 mengalami penurunan akan tetapi di tahun 2019 pencapaian target mengalami peningkatan hingga mencapai dari target yang ditentukan, maka dari hal ini dapat penulis pahami bahwa pada tahun 2020 terjadi peningkatan kinerja atau produksi hal ini dikarenakan *knowledge management* , *skills*, *ability* yang dimiliki oleh karyawan dan motivasi karyawan. Dalam penelitian Yati Suhartini (2015) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta”. Ketiga variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas, variabel keterampilan adalah variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari penjelasan yang di jabarkan di latar belakang Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui tentang *knowledge management, skills, ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang akan penulis uraikan di dalam proposal yang berjudul **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILLS, ABILITY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
- b. Apakah *Skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
- c. Apakah *Ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
- d. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
- e. Apakah *Knowledge Manegement, Skills, Ability* dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Skills* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Ability* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Manegement, Skills, Ability* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penulisan tugas akhir ini diharapkan berguna memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu tentang Pengaruh *Knowledge Management, Skills, Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini Menambah wawasan tentang Pengaruh *Knowledge Management, Skills, Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

2) Bagi Perusahaan

Sebagai sarana dan bahan masukan yang diperoleh oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang Pengaruh *Knowledge Management, Skills, Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik

3) Bagi akademisi

Sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun penelitian lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini maka penulis membaginya dalam 5 (lima) bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, analisis data,

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab akan menjelaskan gambaran umum tentang perusahaan, visi dan misi, motto, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dan pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, serta mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam mengulangi permasalahan yang dihadapi

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan Melayu (2014)** “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Menurut **Bangun W (2012)** “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensansi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya-orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi.

2.2 Kinerja karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2012)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Hasibuan (2012)** menjelaskan aktivitas seseorang adalah kegiatan yang dapat diterima untuk pekerjaannya dengan hal ini seseorang mampu memberikan pekerjaan tersebut melalui pengalaman, kecakapan, waktu serta kesungguhan.

Menurut **Nawawi (2015)** menjelaskan kinerja sendiri adalah kegiatan kerja yang termasuk dalam organisasi atau perusahaan. **Suntaro (dalam Nawawi, 2015)** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawab setiap komponen organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan etika dan moral, tidak melanggar hukum (ilegal).

2.2.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Prawirosentono dalam Damayanti (2013)**, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan tidak sama dengan karyawan lainnya. Dan hal ini Menurut **Mangkunegara (2009)** menyatakan mengenai empat indikator kinerja pegawai sebagai standar penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, meliputi output rutin dan non rutin (ekstra)
3. Keandalan, atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti intruksi kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekejaan serta kerja sama perusahaan.

2.3 Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

2.3.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Pengetahuan merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi-kondisi eksternal dan perubahan- perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi dapat diantisipasi. Nilai ekonomis dari pengetahuan diperoleh dari penciptaan kinerja superior melalui nilai pelanggan yang tinggi, keuntungan investor dan jenjang karier yang baik bagi karyawan. Untuk menciptakan pengetahuan dan mengembangkan kemampuan pegawai perlu adanya manajemen pengetahuan (*knowledge*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

management) dan mengumpulkan *knowledge* yang dimiliki para pegawai pada organisasi tersebut. Sebuah *Knowledge Management* pada umumnya dikenal sebagai pengolahan suatu pengetahuan.

Menurut **Rowley dan Jackson (2012)** aplikasi dari manajemen pengetahuan memfasilitasi organisasi dalam menjaga keuntungan kompetitif mereka dengan cara memengaruhi modal intelektual atau pengetahuan yang terletak didalam pikiran para tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut **Kadarsah (2012)** *Knowledge Management* adalah suatu langkah untuk menangkap, mengorganisasikan dan penyimpanan pengetahuan dan pengalaman dari setiap individu pekerja atau group pekerja di dalam sebuah organisasi dan membuat *knowledge* tersedia untuk pekerja lainnya di dalam organisasi.

Davidson dan Voss dalam Nawawi (2012) mengartikan manajemen pengetahuan atau *knowledge management* sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para karyawannya untuk perbaikan perusahaan. *Knowledge management* mulai populer pada pertengahan tahun 1980-an, dan diimplementasikan oleh para menejer sebagai sumber daya penggerak organisasi untuk lebih kompetitif dan berdaya saing. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ketika berhubungan dengan pengetahuan adalah bagaimana cara mengelola agar *knowledge* yang berada dalam pikiran dan perilaku individu karyawan (*tacit knowledge*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat terdokumentasi dan terpelihara agar selalu tersedia untuk pembelajaran di masa yang akan datang, karena bukan hal mustahil bahwa pengetahuan yang ada hanya dimiliki oleh beberapa orang karyawan saja. Disinilah diperlukannya penerapan *knowledge management* dalam suatu perusahaan, agar ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan tidak terjadi *knowledge loss*, yaitu suatu keadaan dimana karyawan tersebut membawa pergi semua pengetahuan yang dimilikinya yang tentu saja merugikan perusahaan tersebut. Dalam *knowledge management*, cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan melakukan *knowledge sharing* dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja.

Menurut **Rowley dan Jackson (2012)** pada umumnya, manajemen pengetahuan akan terkait dengan mengidentifikasi, mengakuisisi dan memelihara pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi. Definisi dari pengetahuan memiliki rentang dari praktik sampai dengan konsep dari pandangan filosofis, dan dari ruang lingkup yang sempit sampai dengan yang luas.

Menurut **Sangkala (2007)** manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:

- a. Kondisi sosial Manajemen pengetahuan dipengaruhi faktor manusia dimana manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan diterapkan dalam organisasi.

- b. Kondisi organisasi Kondisi organisasi mempengaruhi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran suatu organisasi melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adaptabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.
- c. Kondisi teknologi Keberadaan teknologi informasi adalah sarana yang digunakan sebagai penghubung antara satu pihak lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang mampu membantu proses menciptakan sarana berbagi pengetahuan.

2.3.2 Elemen *Knowledge Management*.

Ada tiga elemen penting yang berkaitan saat ingin menerapkan manajemen pengetahuan, **Soleh (2013)** yaitu :

- a. *People*, sebagai pelaku dari proses pengetahuan
- b. *Process*, memastikan bahwa *Knowledge Management* dibutuhkan dalam proses bisnis
- c. *Technology*, alat pendukung dari proses pengetahuan

Menurut **Wibowo (2011)** kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

2.3.3 Indikator Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Dalam aspek penerapan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi bukan hal yang tiba-tiba, sekali jadi dan dapat dilihat hasilnya, tetapi merupakan usaha yang panjang, mengingat manajemen pengetahuan itu sebuah program yang unik dan sangat terkait dengan karakteristik organisasi dan manajemen pengetahuan yang ingin ditetapkan. Indikator manajemen pengetahuan menurut **Sangkala dalam Nawawi (2012)** yaitu sebagai berikut :

- a. Kondisi sosial dalam organisasi
- b. Kondisi organisasi pembelajar (*learning organization*)
- c. Kondisi teknologi yang ada dalam organisasi
- d. Penyelarasan strategi manajemen pengetahuan dengan strategi organisasi

2.4 Keterampilan (*Skills*)

2.4.1 Pengertian Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan (*skills*) adalah ilmu yang menambah pengetahuan, dalam proses yang sudah dikembangkan melalui kegiatan yang dilatih dan pengalaman. Dalam **Famella, dkk (2015)** keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

Menurut **Schuller** dalam **Kadarisman (2013)** telah menyatakan bahwa *Skills* (keterampilan atau keahlian adalah merupakan tingkat penguasaan senyatanya tentang situasi atau ide yang ada saat sekarang, dengan kata lain, *Skills* memberikan suatu indikasi yang baik tentang seberapa baik individu atau seseorang akan melakukan pekerjaan saat ini.

Menurut **Solihin (2009)** menjelaskan bahwa kategori keahlian (*skills*) ada tiga, yaitu:

- a. Kelompok keahlian *technical*, yaitu kelompok keahlian yang menerapkan pelatihan, pengalaman individu dan pendidikan untuk melakukan pengorganisasian proyek atau pekerja secara efektif. Keahlian *technical* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
 - 1) Kepakaran teknis (*technical expertise*) yaitu kemampuan (*skills*) yang didapat dari pengalaman dan pendidikan serta keahlian untuk memahami dan melakukan komunikasi terhadap teknis yang dianggap penting secara rinci.
 - 2) Menjelaskan tujuan, yaitu kemampuan (*skills*) yang dimiliki individu untuk melakukan pengorganisasian dan membuat schedule terhadap pekerjaan dari unit yang bersangkutan agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan dan standart yang ada.

- 3) Melakukan pemecahan masalah, yaitu kemampuan (*skills*) yang dimiliki individu untuk memecahkan persoalan serta melakukan kolaborasi tim untuk menghadapi permasalahan.
 - 4) Kreativitas dan imajinasi, yaitu kemampuan (*skills*) yang dimiliki individu untuk menciptakan berbagai ide serta melakukan koreksi dan kemudian mengembangkannya dengan berbagai cara agar produktivitas meningkat.
- b. Kelompok keahlian team building, yaitu kelompok keahlian yang mendengarkan dengan penuh kecermatan kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian team building ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
- 1) Mendapat kejelasan pandangan dari mendengarkan, yaitu kemampuan (*skills*) yang dimiliki individu untuk memahami berbagai aktivitas yang dilakukan kelompoknya ataupun aktivitas yang dilakukan unit tempat suatu individu bekerja.
 - 2) Memberikan pengarahan dan pelatihan, yaitu kemampuan (*skills*) yang dimiliki individu untuk menjaga kelompoknya untuk tetap mempertahankan *skills* yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan standart organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Memecahkan masalah sebagai tim, yaitu kemampuan (*skills*) yang dimiliki individu khususnya manajer untuk membantu suatu tim dapat memberikan suatu kontribusi dengan ide-ide yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.
- 4) Kooperasi dan koordinasi, yaitu adanya keinginan suatu individu atau kelompok untuk melakukan kerjasama dengan pihak lain baik itu individu maupun unit.
- c. Kelompok keahlian drive, yaitu kelompok keahlian mendengarkan dengan cermat kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian drive ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
 - 1) Standart kinerja, yaitu keahlian yang merupakan bentuk upaya untuk menjaga supaya organisasi tetap berjalan, serta keinginan individu ataupun kelompok untuk mengarahkan suatu organisasi agar mencapai target lebih tinggi.
 - 2) Mengendalikan rincian kerja, yaitu keahlian mengamati sebuah kinerja dengan teliti untuk memastikan bahwa kinerja berjalan sesuai standart kinerja dan tujuan.
 - 3) Energi, yaitu menunjukkan kepada kelompok atau kolega tentang keinginan untuk bekerja sama dan mengharap adanya timbal balik dari kelompok ataupun kolega yang diajak kerja sama.
 - 4) Menghindar dari tekanan, yaitu keahlian untuk mengajak orang lain supaya berkenan melakukan unjuk kinerja terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktivitas..kinerja suatu individu agar terlihat sebagai bagian dari kerja sama dan tidak ada dominasi yang dilakukan orang lain.

2.4.2 Indikator Keterampilan (Skills)

Notoadmodjo (2007) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Kemampuan (*ability*)

2.5.1 Pengertian *Ability*

Kemampuan (*ability*) Menurut **Lahade, John dkk (2007)** kemampuan adalah bakat seseorang dalam melakukan tugas mental dan fisik. **Robbins (2008)** mendefinisikan bahwa kapasitas seseorang individu dilihat dalam melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut **Ilmarinen** dalam **Salem et al (2017)** mendefinisikan kemampuan sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental.

2.5.2 Indikator Kemampuan (*Ability*)

Menurut **Robbins (2008)** indikator kemampuan kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

Berikut ini adalah dimensi kemampuan intelektual menurut Robbins (2009:58)

- 1) Kecerdasan Angka adalah kemampuan untuk melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Pemahaman Verbal adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
- 3) Kecepatan Persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Penalaran Induktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
- 5) Deductive Reasoning adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai implikasi suatu argumen.
- 6) Visualisasi Spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan terlihat jika posisinya dalam ruang diubah.
- 7) Memori adalah kemampuan untuk menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Robbins (2008) mengemukakan sembilan dimensi kemampuan fisik dasar, yaitu:

- 1) Kekuatan Dinamis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus.
- 2) Kekuatan Tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot-otot tubuh, terutama otot perut.
- 3) Kekuatan Statis, yaitu kemampuan untuk menggunakan kekuatan terhadap benda-benda eksternal.
- 4) Kekuatan Ledakan, yaitu kemampuan untuk mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
- 5) Fleksibilitas Luas, yang merupakan kemampuan untuk menggerakkan otot-otot tubuh dan punggung sejauh mungkin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) *Dynamic Flexibility*, yaitu kemampuan untuk membuat gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.
- 7) Koordinasi Tubuh, yaitu kemampuan untuk mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari berbagai bagian tubuh.
- 8) Keseimbangan, yaitu kemampuan untuk menjaga keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan
- 9) Stamina adalah kemampuan untuk mengerahkan upaya maksimal yang membutuhkan upaya berkelanjutan.

Dari dimensi yang telah dinyatakan **Robbins (2008)** kemampuan seseorang dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki didukung oleh kondisi fisik dan intelektual. Jadi dalam menjalankan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk dijalankan dalam bekerja.

Menurut **Robbins (2008)** kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, bernalar dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan masalah. Salah satu cara untuk mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan stamina, kelincahan, kekuatan, keterampilan, dan karakteristik serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

2.6 Motivasi

2.6.1 Pengetian Motivasi

Menurut **Hasibuan (2013)** mengatakan bahwa motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

2.6.2 Tujuan motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut **Hasibuan (2013)** antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- e. Mengaktifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan kekurangannya.

2.6.3 Faktor Motivasi Kerja

Menurut **Muchdarsyah Sinungan (2015)** faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dibutuhkan oleh motivator, sebagai berikut:

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan)
- d. Adanya peningkatan (kemajuan)
- e. Adanya tanggung jawab
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Supervisi
- h. Hubungan antar perseorangan
- i. Kondisi kerja
- j. Gaji
- k. Status
- l. Keamanan kerja

2.6.4 Teori-Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Menurut As'ad (2014) beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama.

Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

b. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

1) Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

2) Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

3) Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

1) Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.6.5 Indikator Motivasi

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun, kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh **MC, Clelland dalam Melayu S.P Hasibuan (2013)** indikator motivasi adalah

- a. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator
 - 1) Mengembangkan kreativitas
 - 2) Antusias untuk berprestasi tinggi
- b. Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator yaitu
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kebutuhan akan perasaab dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
- c. Dimensi kebutuhan akan kekuaasan, dimensi ini diukur oleh dua indikator
 - 1) Memiliki kedudukan yang tinggi
 - 2) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam tentang *Knowledge Management*

Menurut **Muhammad (2005)** Dalam bahasa Arab manajemen disebut dengan idarah. Kata idarah diambil dari kata adartasy-syai' adalah Elias' Modern Dictionary English Arabic kata management (Inggris) sepadan dengan kata tadbir, idarah, siyasah dan qiyadah dalam bahasa Arab. Tadbir merupakan bentuk masdar dari kata kerja dabbara, yudabbiru, tadbiran. Jadi tadbir berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan

Sedangkan secara istilah, Muhammad Abdul Jawwad memberikan pengertian bahwa manajemen adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang sehingga dia mampu mengurutkan, menata dan merapikan hal-hal yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada disekitarnya, mengetahui serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lainnya.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ
مَّرْصُوصٌ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*(QS Ash-Shaff: 4)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam Islam adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang mengandung nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, menata anggota kelompoknya dengan baik serta menerapkan sistem sesuai dengan Al Quran dan sunnah Rosul.

2.7.2 Pandangan Islam tentang Skills

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan usaha adalah Skill atau keahlian, kepandaian dan keterampilan. Tanpa Skill, dapat dibayangkan banyaknya problem yang dihadapi dalam dunia usaha. Apalagi bila usaha yang ditangani itu merupakan usaha yang memiliki kapital besar dengan lapangan operasi yang luas.

Islam memberikan perhatian mengenai Skill atau keterampilan. Penguasaan keterampilan yang serba material merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam melaksanakan tugas kehidupan. Al-Qur'an dan hadits menganjurkan agar umat Islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggali ilmu pengetahuan dan memperdalam keterampilan.

Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al-Qasas:77)

Sebagai seorang wirausaha, mengandalkan berpikir saja belumlah cukup untuk dapat mewujudkan suatu karya nyata. Karya hanya akan terwujud jika ada tindakan. Keterampilan merupakan tindakan raga untuk melakukan suatu kerja. Dari hasil kerja itulah baru dapat diwujudkan suatu karya, baik berupa produk maupun jas. Keterampilan dibutuhkan oleh siapa saja, termasuk kalangan pebisnis profesional.

2.7.3 Pandangan Islam tentang Ability

Semua orang mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau rendah asor dibandingkan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam ajaran Islam, dikemukakan bahwa Allah SWT telah menciptakan langit dan bumi beserta segala isinya untuk kelangsungan mahluknya. Untuk menggali semua ciptaannya, manusia telah diberi kelengkapan berupa akal dan pikirannya. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah sebagai berikut :

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS. Ar Ra’d : 11)

Untuk mengungkap dan mengubah hidupnya, manusia telah diberi kelengkapan dan kesempurnaan berupa akal dan pikiran untuk digunakan dalam berusaha, belajar, berpikir, dan bertindak untuk mengungkap segala sesuatu yang diciptakan-Nya.

2.7.4 Pandangan Islam tentang Motivasi

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan itu kuat,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dalam mengatasi situasi yang sulit.

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat Yusuf ayat 87:

يَبْنَئِ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya : *“Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.”*

Dari Amirul Mu'minin, Abi Hafs Umar bin Al Khathab radiallahuanhu, dia berkata: Saya mendengar Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam bersabda : Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendaknya atau karena wanita yang ingin dinikahnya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.8 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pertimbangan dan landasan dari penelitian ini. Berikut adalah tabel penjelasan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Beberapa Penelitian Terdahulu Yang Menjadi Rujukan Dalam Penelitian Ini

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Wahyu Adi Surya, Endang Siti Astuti, Heru Susilo	2014	Pengaruh <i>Employee Knowledge, skill, dan Ability</i> (KSA) terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Malang	Variabel yang paling berpengaruh secara langsung tanpa melalui variabel intervening terhadap kinerja karyawan adalah pengetahuan karyawan, yakni sebesar 58,2%. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 1 February 2014
2	Yati Suhartini	2015	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)	Ketiga variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas, variabel keterampilan adalah variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.12 No. 2 (2015)
3	Chres F. P. Laoh, Bernhard Tewal, Sem G. Oroh	2016	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado)	Variabel keterampilan (X_2) dan sikap kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan manajemen pengetahuan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Jurnal Berkala Ilmiah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				Efisiensi Vol.16 No. 4 (2016)
4	Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow	2016	Pengaruh <i>Knowledge Management, Skill</i> , dan <i>Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)	Manajemen pengetahuan, keterampilan, sikap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.16 No. 1 (2016)
5	Natalia Kosasih dan Sri Budian	2007	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengaruh langsung Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Perhotelan Vol.3 No 2 (2007)
6	Ling Yuliasuti	2017	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam penatalaksanaan Kasus Flu Burung di RSUD H. Adam Malik	Hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu ketiga variabel yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6738/09E00784.pdf;jsessionid=33496C45D5E34DC13170CAED38E18FB4?sequence=1
7	Harry Rosdiana	2014	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Moral Kerja terhadap Kinerja Karyawan(UPT) Cilebut Bogor	Hasil penelitian ketiga variabel yaitu pengetahuan, keterampilan dan mora; kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. https://www.coursehero.com/file/p7f0sic2/Pengetahuan-keterampilan-dan-moral-kerja-merupakan-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				aspek-yang-sangat-penting/
8	Dr. Bader Alyoubi, Dr. Md Rakibul Hoque, Dr. Ibraheem Alharbi, Dr. Adel Alyoubi dan Dr. Najah Almazmomi	2018	<i>Impact of Knowledge Management on employee work perfomance: evidence from saudia arabia</i>	Menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan secara parsial. <i>The International Technology Management Journal Vol.7 No1,13,-24 (2018)</i>
9	Titi Laras, Nindyo Cahyo Kresnarto, Rini Raharti, Nurwiyanta, dan Apriyanto Giri Wibowo	2019	<i>The Effect of Knowledge Management on Employee Perfomance and The Impact On Competitive Advantage (Survey Private Colleges in Kulonprogo District, Special Region Of Yogyakarta)</i>	Menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan dan manajemen keterampilan terhadap kinerja karyawan secara simultan, dan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel manajemen pengetahuan keunggulan kompetitif, serta pengaruh positif dan signifikan antara manajemen keterampilan terhadap keunggulan kompetitif. <i>Management and Economics Journal, Vol.3 No1</i>
10	Christine Kay dan Elisa Moncarz	2004	<i>Knowledge, Skills, and Abilities for Lodging Management Success Cornell Hospitality Quarterly</i>	Pengetahuan manajemen dalam finansial menjadi indikator yang kuat dalam kesuksesan manajer level atas dan memiliki hubungan yang positif terhadap kenaikan kompensasi. <i>SAGE JOURNALS Vol.45</i>
11	Jacob Cherian, Jolly Jacob	2013	<i>Impact of self efficacy on motivation and perfomance of employess</i>	Dari hasil penelitian diamati bahwa teorou sel efficacy dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi aspek terkait

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				karyawan yang berbeda serta pengejaran organisasi <i>International journal of business and management Vol, 8 No 80</i>
12	Kong Hai-yan, Tom	2006	<i>Skills and work in the hospitality sector: the case of hotel front office employees in china</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan tenaga kerja utama front office di hotel cina terdiri dari lulusan perguruan tinggi pariwisata dan sekolah profesional. pekerjaan kantor depan adalah area kerja yang menantang dan menuntut dan komunikasi lisan diidentifikasi sebagai keterampilan yang paling penting <i>International Journal Of Contemporary Hospitality Management</i>
13	Sindi Lestari	2014	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara	Hasil penelitian yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Jurnal Manajemen dan Organisasi

Sumber : Jurnal Penelitian

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel di atas diperoleh adanya persamaan dalam penggunaan variabel terikat (dependen) pada setiap penelitian yakni kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel bebas (independen) yang digunakan juga terdapat kesamaan yaitu variabel *Knowledge Management*, *Skills*, dan *Ability*. Namun pada penelitian terdahulu ada variabel bebas yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

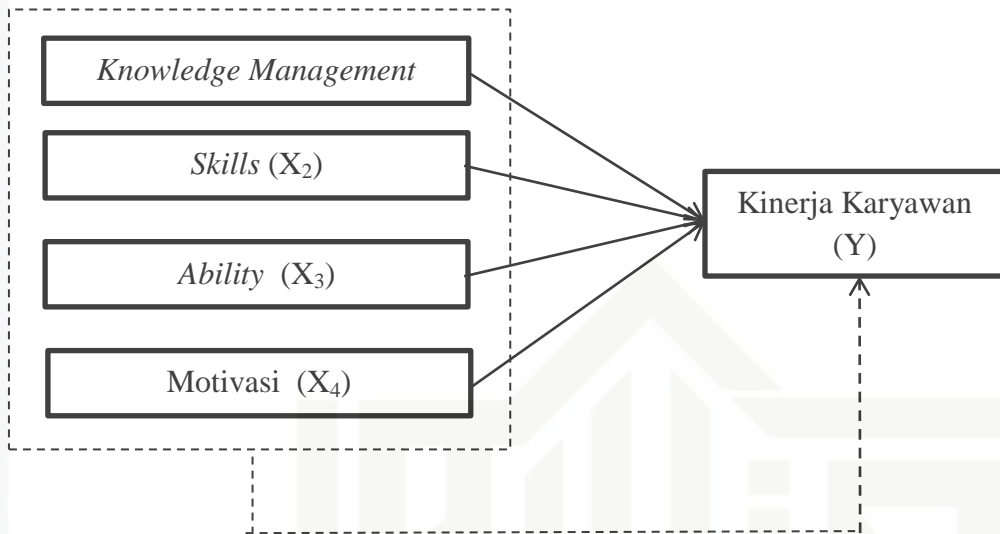
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Selain itu pada penelitian ini penulis menggunakan sebanyak empat variabel, sedangkan pada penelitian terdahulu terdapat beberapa diantaranya yang hanya menggunakan satu variabel saja ada pula yang menggunakan hingga dua variabel, jadi dalam penelitian ini sifatnya menambah variabel.

2.9 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kuantitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat variabel X_1 (*knowledge management*), variabel X_2 (*Skills*), variabel X_3 (*Ability*) dan Variabel X_4 (Motivasi) sebagai independen dan variabel Y (kinerja karyawan) sebagai dependen

Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, maka seorang pemimpin perusahaan harus mempertimbangkan pengaruh *knowledge management*, *skills*, *ability* dan Motivasi. Dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk memperjelas kerangka konseptual pengaruh *knowledge management*, *skills*, *ability* dan motivasi dengan kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————> = Uji secara parsial

- - - - -> = Uji secara simultan

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
1	<i>Knowledge Management</i>	Menurut Sangkala (2012) <i>Knowledge Management</i> adalah sebagai suatu strategi yang mengubah aset intelektual organisasi, baik informasi yang sudah terekam maupun bakat dari para anggotanya ke dalam produktivitas yang lebih tinggi, nilai-nilai baru, dan peningkatan daya saing	Indikator <i>Knowledge Management</i> Menurut Sangkala dalam Nawawi (2012) yaitu: 1. Kondisi sosial dalam organisasi 2. Kondisi organisasi pembelajar (<i>learning organization</i>) 3. Kondisi teknologi yang ada dalam organisasi 4. Penyelarasan strategi manajemen pengetahuan dengan strategi organisasi.	Ordinal
2	<i>Skills</i>	Notoadmodjo (2007) mengatakan <i>Skills</i>	Indikator <i>Skills</i> Menurut Notoadmodjo (2007)	Ordinal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
		merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan	yaitu: 1. Tingkat pendidikan 2. Umur 3. Pengalaman	
3	<i>Ability</i>	Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan bahwa kapasitas seseorang individu dilihat dalam melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan.	Indikator <i>Ability</i> Menurut Robbins (2008) yaitu: 1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan fisik	Ordinal
4	Motivasi	Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.	Indikator Motivasi Menurut MC, Clelland dalam Melayu S.P Hasibuan (2013) yaitu: 1. Dimensi kebutuhan akan prestasi 2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi 3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan	Ordinal
5	Kinerja Karyawan	Mangkunegara (2000) Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2000) yaitu: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Kerjasama antar karyawan	Ordinal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Hubungan Antar Variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan **Honeycutt (2002)** menjelaskan dalam memberikam tujuan yang ingin dicapai harus melihat apakah sesuai dengan yang diharapkan dengan maksud yang dapat dilihat dalam aktivitas perusahaannya adalah aspek sumber daya manusianya.

b. Pengaruh *Skills* terhadap Kinerja Karyawa

Pengaruh *Skills* terhadap Kinerja Karyawan Skill (keterampilan) menurut **Lian (2013)** yaitu suatu kemampuan seseorang individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas. Berdasarkan pendapat Smith, produktivitas dalam pekerjaan dapat meningkat jika karyawan atau pekerja bekerja sesuai dengan *skills* (keterampilan) yang dimiliki (**Kartoyo, 2016**)

c. Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan Menurut **Hutajulu (2009)** untuk mneghasilkan seseorang yang baik maka harus diperhatikan adalah pekerjaannya apakah mampu atau tidak. Kemampuan seseorang tersebut maka akan menciptakan suatu kuantitas dan kualitas yang baik juga untuk kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hakim (2006)** menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.12 Hipotesis

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010)** Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa saja salah bisa saja betul. Hipotesis berfungsi sebagai pegangan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya dan kenyataannya.

a. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.

Didalam penelitian Kosasih dan Budiani (2007) "Pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan: Studi Kasus *Departemen Front Office* Surabaya Plaza Hotel" terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management* secara simultan terhadap kinerja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H_1 : Diduga *Knowledge Management* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

b. Pengaruh *Skills* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil research yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)” oleh Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, dan Greis Sendow (2016), menunjukkan bahwa *Skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun hipotesis dalam penelitian adalah :

H_2 : Diduga *Skills* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

c. Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil research yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus.” oleh Ismi Nabila, Sri Suryoko, dan Sari Listyorini (2013), menunjukkan bahwa *Ability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_3 : Diduga *Ability* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Koesmono (2005) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Diduga Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

e. Pengaruh *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Knowledge Management, *Skills*, *Ability* dan Motivasi merupakan kebutuhan dari perusahaan dalam proses produksi dan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management*, *skills*, *Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

Yang berlokasi di Jl. Raya Bangkinang, KM 19,5 dan kantor pusat berada di jalan Melur komp. Perum Villa Panam Blok A No. 15-16, Sidomulyo Barat Panam, Pekanbaru. Adapun waktu penelitian ini pada bulan November hingga bulan Mei.

3.2 Jenis data dan sumber data

3.2.1 Jenis Data

Data kuantitatif. Menurut **Istijanto (2010)** data kuantitatif bersifat terstruktur. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang dihitung, seperti data jumlah karyawan, target dan realisasi jumlah produksi.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menurut **Sugiyono (2014)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

3.3 Populasi dan sampel penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Riduwan dan Kuncoro (2007)**, yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Prodduksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 55 orang.

3.2.2 Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi (**Sugiyono, 2014**). Sampel pada penelitian ini berjumlah 113 orang sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini melalui metode sensus, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada (**Sugiyono, 2012**) Berdasarkan pendapat tersebut jumlah populasi dalam penelitian adalah 55 orang. Sampel penelitian yang dijadikan sebagai subjek penelitian berjumlah 55 orang dengan metode sensus.

3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah kusioner. Menurut **Iqbal Hasan (2010)** penggunaan kusioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti. Pada penelitian ini peneliti memperoleh informasi dari responden.

Dalam kusioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi (**Arikuntoro, 2010**). Menurut **Sanusi (2012)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2005)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2011)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Menurut **Sugiyono (2014)**, mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.7 Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Noor (2011)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan model uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

- a. Jika nilai signifikan (sig.) $> 0,05$ maka, data penelitian berdistribusi normal
- b. Sebaliknya, jika signifikan (sig.) $< 0,05$ maka, data penelitian tidak berdistribusi normal

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Multikolimeritas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari $>0,10$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang di uji.
- b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari $<0,10$ maka artinya terjadi gejala multikolinieritas pada data yang di uji.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF):

- a. Jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji.
- b. Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi gejala multikolinieritas pada data yang uji.

3.7.3 Uji Heteroskedasitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *residual standarized*. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk **Suliyanto (2011)**.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** berpendapat bahwa Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkai data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Menurut **Sarwono (2012)** terjadi autokorelasi jika durbin watson sebesar < 1 dan > 3 .

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011)** menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 22. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| a | = konstanta |
| b_1, b_2, b_3, b_4 | = koefisien regresi |
| X_1 | = <i>Knowledge Management</i> |
| X_2 | = <i>Skills</i> |
| X_3 | = <i>Ability</i> |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X_4 = Motivasi
 e = Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Cukup Setuju (CS) diberi nilai 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS) versi 22.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t_{tabel} . Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima
Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak
Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak.

Artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Menurut **Suliyanto (2011)** untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Suliyanto, 2011

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada tanggal 17 Oktober 2008. Dimana mengacu kepada Akta Pendirian Yulifta Rahim **Nomor:AHU 89242.AH.01.01.Tahun 2008**. Pada awal berdirinya, PT. Mitra Beton Mandiri melayani Proyek Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan Proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium. Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Sengingi dengan instal langsung BP berkapasitas 30 m³/jam dan Pembangunan Terminal Penumpang Bandara SSQ II Pekanbaru yang dilaksanakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sorolangun di Provinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada, serta Pembangunan RSUD Sijunjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

Tidak hanya proyek pemerintah, perusahaan juga mendapat kepercayaan dari sektor swasta pada proyek-proyek besar seperti Pembangunan Hotel Premier di Pekanbaru oleh PT. Sumarjaya, Pembangunan Rusunawa di Pekanbaru oleh PT. Pacific Presstest Indonesia, serta Pembangunan Grand Central Hotel di Pekanbaru oleh UD. Mitra Usaha.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hingga saat ini, kepercayaan konsumen menjadi nilai penting bagi perusahaan. Perusahaan yang pada awalnya hanya sebagai supplier sekarang telah menjadi bagian dari penyelesaian pekerjaan yang bermutu dan tepat waktu. Proyek-proyek besar dengan tingkat kesulitan tinggi dan jangka waktu penyelesaian yang singkat telah berhasil dilaksanakan dengan hasil yang cukup memuaskan. Seperti pada Proyek PON Riau 2012 yaitu Pembangunan Flyover di Pekanbaru, Pembangunan Infrastruktur Stadion Utama Pekanbaru dan Pembangunan Venue-venue Olahraga lainnya. Di tahun ini perusahaan juga mensupport pekerjaan Pembangunan Apron Bandara SSQ II dengan kontraktor PT. Wijaya Karya (Persero).

Perusahaan juga mampu dalam membantu penyelesaian proyek-proyek diluar Riau dengan melakukan mobilisasi BP perusahaan ke daerah-daerah dimana pembangunan dilaksanakan. Seperti saat ini, perusahaan telah memobilisasi BP Portable 4 unit BP Dry dengan kapasitas masing-masing 30 m³/jam untuk Proyek Pembangunan Jalan Tol Kualanamu-Tebing Tinggi di Sumatera Utara, Proyek Pembangunan Irigasi Utama Bahuga D.I Komerling di Oku Timur Sumatera Selatan, Proyek Pembangunan Saluran Suplesi di Jabung Lampung, dan Proyek Pembangunan Sarana/Prasarana Pengendalian Banjir Batang Agam Kota Payakumbuh Sumatera Barat.

Berdasarkan keputusan direktorat jenderal pajak nomor AHU 89242.AH.01.01. Tahun 2008 dengan ini menyatakan bahwa PT. Mitra Beton Mandiri dengan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) 02.886.031.0-218.000

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang beralamat di Jalan Raya – Pekanbaru bengkinang KM 19, Rimba Panjang telah terdaftar sejak tanggal 19 Agustus 2009.

4.2 Visi, Misi dan Motto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

4.2.1 Visi

Menjadi penyedia beton berkualitas terkemuka yang paling banyak dipilih oleh perusahaan konstruksi selalu berkembang secara sehat, stabil dan mantap sesuai dengan perkembangan zaman dalam hal meningkatkan nilai perusahaan.

4.2.2 Misi

Salah satu perusahaan yang dapat mendukung pembangunan sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah. Meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan, menumbuhkan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

4.2.3 Motto

“Best Quality and Service For Smart People”

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi perusahaan karena struktur organisasi merupakan alat untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab maupun wewenang yang ada di setiap bidang perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru berbentuk *staff* dan lini. Struktur organisasi ini banyak digunakan oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

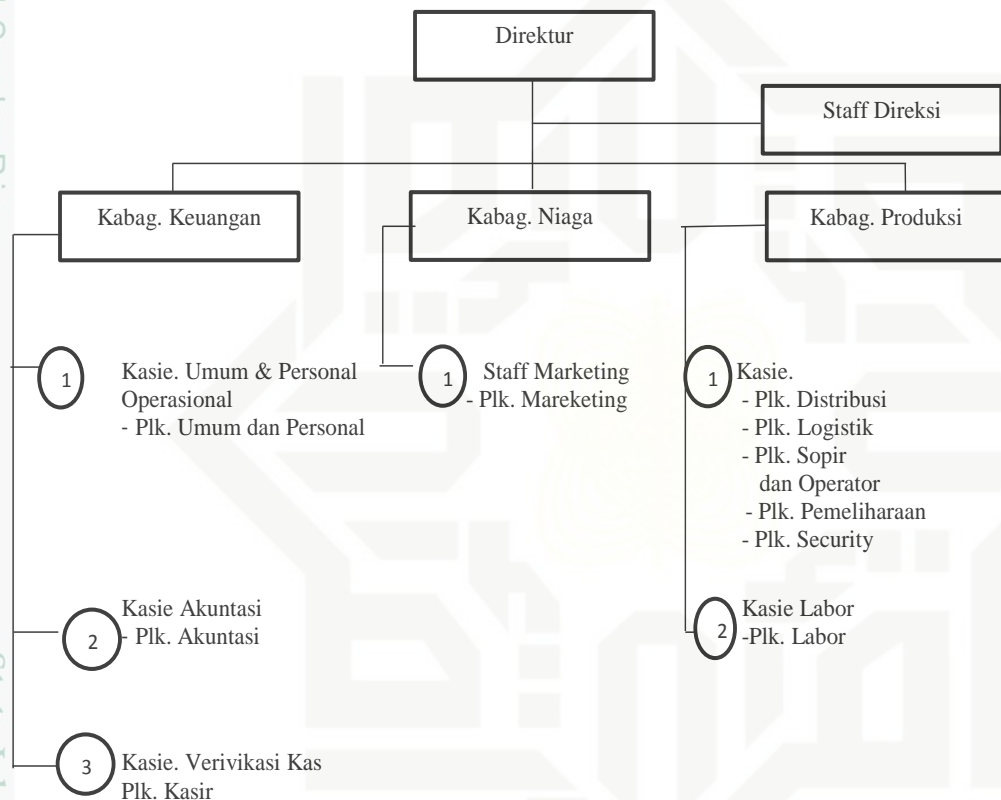
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan-perusahaan lain karena menunjukkan tingkat perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan.

Struktur organisasi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru



A. Tugas dan Wewenang

Adapun uraian tugas dan wewenang dari masing-masing struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- Mengontrol dan mengawasi seluruh operasional perusahaan.
- Menentukan dan menetapkan semua kebijakan *intern* dan *ekstern*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berhubungan dengan operasional perusahaan.

- c) Mengontrol kesehatan likuiditas perusahaan.
- d) Mengontrol dan mengawasi kinerja perusahaan dan SDM.

2. Staff Direksi

- a) Mengawasi kinerja operasional perusahaan.
- b) Menganalisis kewajaran setiap transaksi, baik segi biaya harga produksi, biaya penjualan, dan biaya administratif dan umum.
- c) Membuat laporan analisa-analisa kinerja kegiatan operasional perusahaan dan kegiatan pembukuan perusahaan.
- d) Memberikan masukan-masukan yang membangun kepada direktur perihal kegiatan positif dan negatif yang terjadi dalam perusahaan.

3. Bagian Keuangan/Akuntansi

a. Kepala Bagian Keuangan

Posisi kepala bagian keuangan dipegang langsung oleh direktur sehingga semua tugas dan wewenang dibawah bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

b. Kepala Seksi Umum dan Personalia

- 1) Melaksanakan rekrutmen, pengangkatan, mutasi, dan promosi, serta demosi karyawan atas usul setiap kepala bagian dengan keputusan Direksi.
- 2) Mengawasi dan membuat penilaian kinerja karyawan perusahaan.
- 3) Membuat daftar gaji karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Mengawasi serta menyediakan kebutuhan operasional rumah tangga perusahaan.

c. Kepala Seksi Akuntansi

- 1) Memeriksa kebenaran *voucher* pemindahbukuan/*overbooking* (OB) serta bukti pendukungnya.
- 2) Melakukan verifikasi pembukuan serta ketertiban administrasi pembukuan perusahaan
- 3) Melakukan proses pembukuan, sehingga menjadi laporan keuangan.
- 4) Membuat perhitungan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP).
- 5) Mengawasi penyimpangan arsip *voucher* pembukuan.
- 6) Memeriksa kebenaran pembukuan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

Pelaksana Akuntansi

- a. Melakukan pembukuan (*entry* data ke komputer akuntansi) tunai dan *non* tunai.
- b. Memeriksa kebenaran *voucher* dan kelengkapan bukti pendukung sebelum dilakukan pembukuan.
- c. Membuat *voucher* pemindah bukuan/*overbooking* (OB) berdasarkan bukti pendukungnya.
- d. Melakukan penyimpanan arsip *voucher* pembukuan.
- e. Membuat laporan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahunan.

d. Kepala Seksi Verifikasi Kas

- a. Melakukan pembayaran tunai atas kwitansi yang sudah di *flat* pejabat yang berwenang.
- b. Menarik cek dan atau bilyet giro (BG) sesuai data dan instruksi atasan.
- c. Menyimpan uang kas fisik, cek dan BG yang belum jatuh tempo, serta *blanko* cek dan BG.
- d. Menyimpan surat-surat penting perusahaan dan surat-surat penting lainnya.
- e. Melakukan pembayaran gaji.

4. Bagian Niaga

a. Kepala Bagian Niaga

- 1) Mengajukan usulan rencana kerja anggaran penjualan *Ready Mix Concrete* (RMC) dan *non* RMC pada Direksi.
- 2) Mengajukan usulan *price list* setiap jenis barang dagangan dan barang produksi pabrik pada Direksi.
- 3) Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
- 4) Membuat surat perjanjian kerja sama atau surat perjanjian pemasokan barang pada calon konsumen dengan persetujuan Direksi.
- 5) Melakukan penagihan kepada konsumen.
- 6) Menjalin kerja sama atau berkoordinasi dengan bagian produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Staff Marketing

- 1) Mengajukan usulan Rencana Kerja Anggaran Penjualan *Ready Mix* pada kepala bagian.
- 2) Mengajukan usulan *price list* setiap jenis RMC kepada kepala bagian.
- 3) Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
- 4) Membuat *draft* surat perjanjian RMC.
- 5) Melakukan penagihan kepada konsumen RMC.
- 6) Menjalin kerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas operasional pabrik RMC.

Pelaksana Marketing

- a. Menyiapkan kontrak penjualan RMC dan *non* RMC.
- b. Menyiapkan laporan penjualan RMC dan *non* RMC.
- c. Menyiapkan faktur penjualan.
- d. Menyiapkan kwitansi/faktur penagihan.
- e. Mengarsipkan jadwal/janji-janji pembayaran hutang oleh konsumen.
- f. Membuat *draft* surat perjanjian kerja.

5. Bagian Produksi

- a. Kepala Bagian Produksi
 - 1) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan proses produksi.
 - 2) Mengatur dan mengawasi proses distribusi hasil produksi.
 - 3) Mengatur dan mengawasi persediaan bahan baku dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

material lainnya.

- 4) Mengatur dan mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
 - 5) Memimpin proses pekerjaan pemeliharaan peralatan pabrik.
 - 6) Mengatur dan mengawasi ketertiban administrasi pabrik.
 - 7) Memimpin dan menilai kinerja karyawan pabrik.
 - 8) Memimpin proses penelitian dan pengendalian mutu hasil produksi.
- b. Kepala Seksi Operasional Pabrik
- 1) Memimpin pelaksanaan proses produksi.
 - 2) Mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
 - 3) Memimpin proses pekerjaan perbengkelan.
 - 4) Memimpin dan menilai kinerja karyawan operasional pabrik.

Pelaksana Administrasi dan Distribusi.

- a. Mengawasi pemakaian BBM dan menentukan pekerjaan *driver*.
- b. Menentukan jalur distribusi hasil produksi pabrikasi sampai ke konsumen.
- c. Memeriksa kebenaran data administrasi hasil produksi pabrik.
- d. Memeriksa kebenaran data administrasi *material*.
- e. Memeriksa kebenaran laporan distribusi pabrikasi.

Pelaksana Administrasi dan Logistik

- a. Mencatat jumlah *trip driver* setiap harinya.
- b. Mencatat absensi dan lembur karyawan pabrik.
- c. Menyiapkan surat pengantar barang hasil produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Menyiapkan surat pengantar barang *material* pesanan konsumen.
- e. Mencatat setiap jenis barang *material* yang diterima di pabrik.
- f. Mencatat setiap barang yang di distribusikan ke konsumen.
- g. Melaporkan jumlah pendistribusian barang ke konsumen pada Seksi Akuntansi.
- h. Berwewenang membuat laporan penerimaan *material*.
- i. Melaporkan penerimaan *material*, semen, dan lainnya pada Seksi Akuntansi.

Pelaksana Sopir dan Operator

Sopir

- a. Mengantar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan barang *material* ke konsumen.
- b. Mengantar barang hasil produksi pabrikasi ke konsumen.
- c. Meminta konsumen untuk menandatangani Surat Pengantar Barang yang diantar.

Operator

- a. Mengoperasikan *Wheel Loader* untuk pembuatan *Ready Mix Concrete* (RMC).
- b. Mengoperasikan *Wheel Loader* untuk pemindahan *material* dan atau pengisian *material* ke *truck*.
- c. Menjaga kesiapan alat-alat kerja dalam hal kebutuhan BBM, pelumas lain yang terkait untuk kepastian operasional mesin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setiap harinya

Pelaksana Pemeliharaan

- a. Mereparasi peralatan produksi.
- b. Memperhatikan atau menanyakan ke operator peralatan yang perlu pemeliharaan dan perbaikan.

Security

- a. Menanyakan keperluan setiap tamu baru yang belum dikenal.
- b. Mengambil tindakan pengamanan *preventive* terhadap hal-hal yang mencurigakan.
- c. Kepala Seksi Laboratorium
 - 1) Mengelola proses produksi *Ready Mix Concrete* (RMC).
 - 2) Mengontrol kesiapan kerja alat-alat RMC (*batching plant*) untuk dioperasikan.
 - 3) Melakukan *trial mix* pemakaian *material* secara teratur.

Pelaksana Labor

- 1) Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kesiapan alat-alat kerja RMC (alat-alat labor) untuk dioperasikan.
- 2) Bekerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas *wheel loader* dalam melaksanakan proses produksi.
- d. Aktivitas Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mempunyai beberapa *core* bisnis yang salah satunya bergerak dibidang *Ready Mix Concrete*. Dalam kegiatannya sehari-hari, perusahaan melayani

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pesanan-pesanan *Ready Mix Concrete* baik dari kontraktor pemerintah, kontraktor swasta maupun masyarakat umum.

Selain memenuhi pesanan berupa *Ready Mix Concrete*, perusahaan juga melayani jasa *concrete pump*, penjualan semen curah, penjualan *material*, dan transportasi.

Dalam melayani pesanan dari pembeli, para pegawai pada umumnya dan bagian pemasaran pada khususnya selalu melayani calon pembeli sebaik mungkin agar memperoleh kepuasan dari hasil yang dipesan.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, *Skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, *Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru
5. Variabel *Knowledge Management*, *Skills*, *Ability* dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Diharapkan dapat mempertahankan ataupun membangun kembali komitmen pada diri karyawan agar karyawan merasa yakin bahwa perusahaan ini penting untuk karyawan tersebut.
2. Diharapkan perusahaan memberikan pengetahuan hal-hal yang baru yang berkaitan dengan pekerjaan agar karyawan terus berkarya dan mempunyai keterampilan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja karyawan dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntoro. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. 2014. *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*. Bandung: Kaifa Press
- Haryanto. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung ; CV. Alfabeta
- Hasan, I. 2010. *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta: PT. Bumi aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan*
_____. 2012. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
_____. 2013. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
_____. 2014. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Maju Mundur
- Istijanto. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alphabeta.
- Lahade. John. R, dkk. 2007. *Materi Pelantikan Kepemimpinan Mahasiswa Pra Dasar UKSW*. UKSW
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Kary
_____. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (knowledge management)*. Bogor: Ghalia Indonesia
_____. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
_____. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Pennelitian*. Jakarta: Kencana

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Notoatmodjo, S. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Edisi ketiga cetakan ketiga. Jakarta : Rineka Cipta
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Ridwan dan Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Timoth A.J. 2008. *“Perilaku Organisasi, Organizational Behavior”*, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia
- Rowley, Chris & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba empat: Jakarta
- Sangkala, 2007. *Knowledge Management*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soleh, Alvi. 2013. *Smart Knowledge Worker*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Sudarmanto. 2005. *Analisis regresi linear berganda dengan SPSS*: Graha ilmu
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto.2011. *Ekonometrika Terapan: Teori an Aplikasi SPSS*. Jakarta: Andi.
- Suryadi,Kadarsah .2012. *Catatan Kuliah Knowledge Management*. Bandung: ITB
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Jurnal

- Famella, setyanti. S.W. H., & Mufidah, A. (20150) Pengaruh keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Artikel ilmiah mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi. Vol. 4, Hal 21, (2015)
- Margaretha, Meily dan Natalia. 2012. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 2. Nomor 2
- Salem, GM,. Dkk. 2017. *Kemampuan Kerja (Work Ability), Individual And Lifestyle Aspect Among Zagazig University Employees Egyption Journal Of Occupational Medicine, 41 (2) :205-2016*



Lampiran I: Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Kepada responden yang terhormat,

Saya GORGOR PASARIBU mahasiswa jurusan manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tentang “PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILLS, ABILITY*, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU”.

Demi tujuan tersebut, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi angket/kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna membantu terlaksananya penelitian ini, tidak untuk dipublikasikan dan tidak ada hubungan dan akibatnya terhadap pekerjaan yang Bapak/Ibu. Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya

GORGOR PASARIBU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Mohon terlebih dahulu Bpk/Ibu membaca pertanyaan berikut dengan cermat sebelum mengisinya. Isilah pertanyaan di bawah ini dengan menggunakan tanda ✓ di salah satu jawaban pada pertanyaan yang menggunakan pilihan, dan isilah dengan jawaban text pada pertanyaan yang menggunakan titik titik.

A. Demografi

1. Nama Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - ☐ SLTA
 - ☐ SLTP
 - ☐ Diploma
 - ☐ Sarjana (S1)
 - ☐ Master (S2)
 - ☐ Doktor (S3)
5. Jabatan :
6. Lama bekerja :
 - ☐ 1-5 Tahun
 - ☐ 6-10 Tahun
 - ☐ 11-15 Tahun
 - ☐ 15-20 Tahun
 - ☐ > 20 Tahun, sebutkan tahun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kriteria untuk seluruh pertanyaan adalah sebagai berikut:

Keterangan :	Skor:
a. Sangat Setuju (SS)	: 5
b. Setuju (S)	: 4
c. Cukup Setuju (CK)	: 3
d. Tidak Setuju (TS)	: 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

B. Daftar Pernyataan

1. Variabel bebas *Knowledge Management*

No.	Pernyataan	SS	S	CK	TS	STS
Kondisi Sosial dalam Organisasi						
1	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan pengetahuan personal dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan saya.					
2	Saya berbagi pengetahuan dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan					
Kondisi Organisasi Pembelajaran (<i>Learning Organization</i>)						
3	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari sumber eksternal dalam hal manajemen. Misal: seminar, Pelatihan					
4	Perusahaan melakukan Pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan					
Kondisi Teknologi yang ada dalam Organisasi						
5	Perusahaan memberikan pengetahuan pemahaman mesin-mesin produksi yang baru					
6	Saya memahami pekerjaan hal-hal yang baru					
Penyelarasan Strategi Manajemen Pengetahuan dengan Strategi Organisasi						
7	saya selalu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja					
8	Saya menggunakan pengetahuan dalam memecahkan masalah					

C. Skills

No.	Pernyataan	SS	S	CK	TS	STS
Tingkat Pendidikan						
1	Saya percaya, bisa menyelesaikan tugas dengan cepat karena pendidikan saya					
2	Tingkat pendidikan yang saya memiliki sesuai yang dibutuhkan perusahaan					
Umur						
3	Menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi					
4	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
Pengalaman						
5	Saya berbagi pengalaman pekerjaan dengan rekan kerja saya					
6	Semakin lama saya bekerja saya dapat memahami pekerjaan saya dan memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan					

D. Ability

No	Pertanyaan	SS	S	CK	TS	STS
Kemampuan Intelektual						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan					
2	Dengan ilmu yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Saya tidak khawatir atas hasil yang ditargetkan karena saya telah lama bergelut dengan bidang tugas yang saya kerjakan					
Kemampuan Fisik						
4	Kekuatan fisik yang saya miliki mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
5	Kekuatan fisik yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan					
6	Saya adalah orang yang perfeksionis dalam urusan pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Motivasi

No.	Pertanyaan	SS	S	CK	TS	STS
Dimensi Kebutuhan akan Prestasi						
1	Saya termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan reward yang disediakan oleh perusahaan					
2	Penghargaan yang saya dapatkan membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi						
3	Jalinan kerjasama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja					
4	Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
Dimensi Kebutuhan akan Kekuasaan						
5	Saya mempengaruhi rekan kerja agar lebih semangat dalam bekerja					
6	Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh atasan					

F. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	CK	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.					
2	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
Keandalan						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar akurat dan tepat					
6	Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan					
Kerjasama antar Karyawan						
7	Saya dapat berinteraksi sesama karyawan					
8	Saya menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian

Sampel	KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)								Total X1	SKILLS (X2)						Total X2	ABILITY (X3)						Total X3	MOTIVASI (X4)						Total X4	KINERJA KARYAWAN (X5)								Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Sampel1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	4	20	4	3	4	4	3	3	21	5	4	4	4	3	5	5	33	
Sampel2	4	5	5	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	4	33	
Sampel3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel4	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	32	
Sampel5	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	5	5	30	
Sampel6	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	4	33	
Sampel7	5	5	4	4	4	4	5	4	35	3	3	5	3	5	5	24	4	5	4	5	4	4	26	3	5	5	5	4	4	25	5	4	4	4	5	5	5	37	
Sampel8	5	5	4	3	4	4	4	4	33	4	4	5	2	4	4	23	5	4	4	4	4	3	24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	3	4	4	30	
Sampel9	4	5	4	5	3	4	3	4	32	4	3	5	5	4	5	26	5	5	3	4	4	3	24	3	3	5	4	2	2	19	5	3	4	3	2	4	4	30	
Sampel10	4	5	4	5	4	4	4	5	35	2	3	5	4	5	5	24	4	4	2	3	3	3	19	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	31	
Sampel11	5	5	5	5	4	4	3	4	35	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	4	4	25	4	4	4	5	5	4	26	5	5	4	5	4	3	5	35	
Sampel12	5	3	3	3	3	4	2	3	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	4	5	5	37	
Sampel13	4	5	5	5	5	4	4	4	36	3	4	5	5	4	5	26	4	4	4	4	4	3	23	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	3	4	5	4	35	
Sampel14	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	32	
Sampel15	5	3	3	3	3	4	2	3	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	4	5	5	37	
Sampel16	4	4	4	5	4	5	4	5	35	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	3	5	3	23	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	3	4	5	5	34	
Sampel17	4	4	5	4	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	2	3	3	17	4	4	4	3	4	4	3	20	
Sampel18	4	4	4	4	4	3	4	3	31	4	4	4	3	4	2	21	2	5	3	2	4	5	21	5	3	5	2	3	5	23	3	3	4	2	5	3	2	4	26
Sampel19	4	4	3	2	4	5	4	5	31	4	4	5	2	4	4	23	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	4	4	4	3	31	
Sampel20	4	5	5	4	5	4	4	5	36	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	5	5	5	4	37	
Sampel21	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	4	4	4	4	5	27	5	4	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	4	33	
Sampel22	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	4	4	3	25	4	4	4	4	3	4	4	31	
Sampel23	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	2	5	4	3	3	20	4	4	3	4	4	3	22	2	3	3	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	5	33	
Sampel24	5	5	4	4	5	4	5	3	34	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	5	5	39	
Sampel25	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel26	4	3	4	4	4	4	5	4	32	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	3	4	4	4	32	
Sampel27	4	5	4	5	5	4	3	4	34	4	5	5	5	4	5	28	4	4	3	3	4	5	23	5	5	4	5	4	3	26	4	4	3	4	4	5	5	34	
Sampel28	5	5	4	4	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel29	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	5	27	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	4	34	
Sampel30	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	2	5	5	27	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	3	4	5	35	
Sampel31	4	3	3	4	4	4	3	3	28	5	4	5	2	4	5	25	5	5	5	4	5	4	28	5	4	4	4	3	3	23	5	5	4	4	5	5	4	37	
Sampel32	4	4	4	5	3	4	4	4	32	5	4	5	3	4	5	26	4	4	5	4	3	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	5	37	
Sampel33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	27	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel35	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	5	4	4	26	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	4	4	5	36	
Sampel36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel38	5	5	4	4	3	3	4	4	32	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	3	4	4	24	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	4	4	36	
Sampel39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel41	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	4	39	
Sampel42	5	5	4	4	5	5	4	5	36	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	5	35	
Sampel43	5	5	3	3	5	4	5	5	35	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	4	5	4	5	37	
Sampel45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	3	5	5	26	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	
Sampel46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4																			

LAMPIRAN 3: REKAP JAWABAN RESPONDEN

Variabel *Knowledge Management* (X_1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	1	1,8	1,8	1,8
	S	20	36,4	36,4	38,2
	SS	34	61,8	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	5	9,1	9,1	9,1
	S	10	18,2	18,2	27,3
	SS	40	72,7	72,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	8	14,5	14,5	14,5
	S	17	30,9	30,9	45,5
	SS	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	4	7,3	7,3	9,1
	S	16	29,1	29,1	38,2
	SS	34	61,8	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	6	10,9	10,9	10,9
	S	17	30,9	30,9	41,8
	SS	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	2	3,6	3,6	3,6
	S	27	49,1	49,1	52,7
	SS	26	47,3	47,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,6	3,6	3,6
	CK	7	12,7	12,7	16,4
	S	21	38,2	38,2	54,5
	SS	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	5	9,1	9,1	9,1
	S	20	36,4	36,4	45,5
	SS	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Variabel *Skills*(X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	4	7,3	7,3	9,1
	S	23	41,8	41,8	50,9
	SS	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	4	7,3	7,3	9,1
	S	23	41,8	41,8	50,9
	SS	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	1	1,8	1,8	1,8
	S	11	20,0	20,0	21,8
	SS	43	78,2	78,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7,3	7,3	7,3
	CK	6	10,9	10,9	18,2
	S	21	38,2	38,2	56,4
	SS	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	2	3,6	3,6	3,6
	S	16	29,1	29,1	32,7
	SS	37	67,3	67,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	1	1,8	1,8	3,6
	S	10	18,2	18,2	21,8
	SS	43	78,2	78,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Variabel *Ability* (X_3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	1	1,8	1,8	3,6
	S	21	38,2	38,2	41,8
	SS	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	1	1,8	1,8	1,8
	S	29	52,7	52,7	54,5
	SS	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	6	10,9	10,9	12,7
	S	29	52,7	52,7	65,5
	SS	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	7	12,7	12,7	14,5
	S	32	58,2	58,2	72,7
	SS	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	4	7,3	7,3	7,3
	S	31	56,4	56,4	63,6
	SS	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	7	12,7	12,7	12,7
	S	28	50,9	50,9	63,6
	SS	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Variabel Motivasi (X_4)

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	3	5,5	5,5	7,3
	S	16	29,1	29,1	36,4
	SS	35	63,6	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	6	10,9	10,9	10,9
	S	13	23,6	23,6	34,5
	SS	36	65,5	65,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	3	5,5	5,5	5,5
	S	26	47,3	47,3	52,7
	SS	26	47,3	47,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,6	3,6	3,6
	CK	3	5,5	5,5	9,1
	S	21	38,2	38,2	47,3
	SS	29	52,7	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	5	9,1	9,1	10,9
	S	22	40,0	40,0	50,9
	SS	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	7	12,7	12,7	14,5
	S	25	45,5	45,5	60,0
	SS	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	1	1,8	1,8	1,8
	S	13	23,6	23,6	25,5
	SS	41	74,5	74,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	2	3,6	3,6	3,6
	S	21	38,2	38,2	41,8
	SS	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	1	1,8	1,8	1,8
	S	27	49,1	49,1	50,9
	SS	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	6	10,9	10,9	12,7
	S	23	41,8	41,8	54,5
	SS	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,8	1,8	1,8
	CK	4	7,3	7,3	9,1
	S	23	41,8	41,8	50,9
	SS	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CK	3	5,5	5,5	5,5
	S	20	36,4	36,4	41,8
	SS	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,8	1,8	1,8
CK	1	1,8	1,8	3,6
S	18	32,7	32,7	36,4
SS	35	63,6	63,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CK	4	7,3	7,3	7,3
S	14	25,5	25,5	32,7
SS	37	67,3	67,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 4: UJI KUALITAS DATA

1. UJI VILIDITAS

Variabel *Knowledge Management* (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31,16	14,213	,450	,889
X1.2	31,13	12,743	,676	,869
X1.3	31,36	11,754	,793	,856
X1.4	31,25	12,934	,552	,882
X1.5	31,29	12,358	,713	,865
X1.6	31,33	13,446	,604	,876
X1.7	31,51	11,588	,721	,865
X1.8	31,31	12,403	,741	,863

Variabel *Skills* (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22,67	5,076	,557	,710
X2.2	22,69	4,625	,737	,656
X2.3	22,29	6,395	,308	,767
X2.4	22,87	5,187	,326	,798
X2.5	22,42	5,433	,619	,702
X2.6	22,33	5,372	,593	,705

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel *Ability* (X_3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21,27	5,091	,519	,746
X3.2	21,36	5,384	,525	,746
X3.3	21,60	4,578	,631	,715
X3.4	21,69	4,884	,536	,741
X3.5	21,51	5,180	,528	,744
X3.6	21,56	5,251	,421	,771

Variabel Motivasi (X_4)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	21,96	7,147	,564	,813
X4.2	21,96	6,813	,670	,792
X4.3	22,09	7,899	,428	,836
X4.4	22,11	6,803	,585	,810
X4.5	22,15	6,645	,671	,791
X4.6	22,27	6,461	,709	,782

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31,42	10,914	,565	,865
Y.2	31,60	10,059	,715	,850
Y.3	31,67	10,261	,702	,852
Y.4	31,84	9,028	,762	,842
Y.5	31,76	10,073	,536	,870
Y.6	31,62	10,277	,603	,861
Y.7	31,56	9,991	,651	,856
Y.8	31,55	10,327	,561	,865

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 :Uji Reliabilitas

Variabel *Knowledge Management* (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	7

Variabel *Skills* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	6

Variabel *Ability* (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,778	6

Variabel *Motivasi* (X_4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	6

Variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	8

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21334506
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,048
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinieritas

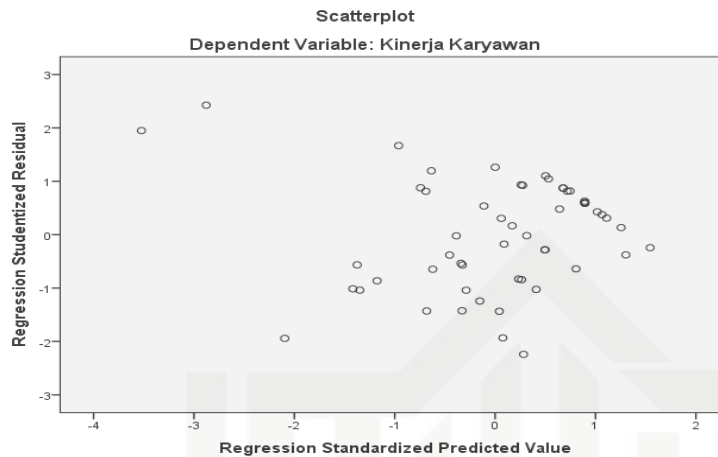
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Knowledge Management	,688	1,453
	Skills	,387	2,586
	Ability	,626	1,599
	Motivasi	,598	1,671

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heteroskedasitas



d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,623	,592	2,300	1,906

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Knowledge Management, Ability, Skills

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7: Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,069	3,953		,523	,603
	Knowledge Management	,191	,093	,214	2,041	,047
	Skills	,411	,186	,309	2,212	,032
	Ability	,308	,150	,226	2,055	,045
	Motivasi	,309	,130	,267	2,381	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,069	3,953		,523	,603
Knowledge Management	,191	,093	,214	2,041	,047
Skills	,411	,186	,309	2,212	,032
Ability	,308	,150	,226	2,055	,045
Motivasi	,309	,130	,267	2,381	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436,296	4	109,074	20,616	,000 ^b
	Residual	264,540	50	5,291		
	Total	700,836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Knowledge Management, Ability, Skills

Lampiran 9: Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,592	2,300

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Knowledge Management, Ability, Skills

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10: Tabel t Statistik

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 11: Tabel F Statistik

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk nyebut(N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 12:

Penyerahan Kusiner kepada karyawan PT. Mitra Beton Mandiri



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pekanbaru, 07 April 2021

No : 019/SMK/UMUM/IV/2021

Hal : Izin Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

Di

Pekanbaru

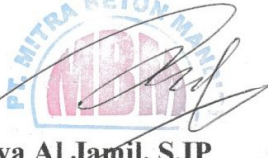
Menanggapi surat permohonan Izin Riset No: **Un.04/F.VII/PP.00.9/1929/2021**, maka kami mengizinkan kepada:

Nama	: GORGOR PASARIBU
NIM	: 11970125363
Jurusan	: Manajemen
Judul Penelitian	: “ Pengaruh Knowledge Management, Skills dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”

Untuk Melaksanakan penelitian di perusahaan kami dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Kami minta kepada yang bersangkutan agar melaksanakan penelitian dengan penuh tanggung jawab.

Demikian surat balasan dari Kami. Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan Terima Kasih.

PT. Mitra Beton Mandiri


Aditya Al Jamil, S.IP
Personalia & Umum

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN

No : 051/SK/BUP/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ADITYA AL JAMIL
Jabatan : Personalia dan Umum

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : GORGOR PASARIBU
NIM : 11970125363
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : **“Pengaruh Knowledge Management, Skills dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”**

Benar telah melakukan riset pada perusahaan kami dimulai tanggal 07 April 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 12 Juli 2021

PT. MITRA BETON MANDIRI


ADITYA AL JAMIL
Personalia dan Umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



GORGOR PASARIBU, Lahir di Sungai Jior pada tanggal 30 Oktober 1997. Anak kelima dari tujuh bersaudara dari pasangan ayahanda Syayum Birro Pasaribu dan ibunda Robiani Hasibuan.

Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK AL-Qur'an Ujung Batu Sosa, kemudian SD Negeri 0402 Hurung Jilok, lulus pada Tahun 2003, kemudian melanjutkan pendidikan di MTS AL-Mukhlisin Sibuhuan, lulus pada Tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah AL-Mukhlisin Sibuhuan, lulus pada Tahun 2015. Pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada program studi D3 Manajemen Perusahaan UIN SUSKA RIAU, lulus pada Tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada program studi S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Oriental Primasinerji Engineering (OPE) Duri Riau selama 2 bulan, pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2017 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di jalan Paus RT 01 RW 02 Kelurahan Tangkerang Barat, Kota Pekanbaru pada bulan Juli Tahun 2020. Pada tanggal 29 Mei 2021, penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi "Pengaruh *Knowledge Management, Skills, Ability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru"